

Après les conventions des centres de lutte contre le cancer, de la 51, de la Croix Rouge, la convention collective de 1966 subit une refonte procédant de la logique économique visant la baisse des coûts et la remise en cause du droit du travail.

# Convention collective 66, la dernière étape.



La CC 66 restait la seule convention importante de la branche UNIFED qui n'ait pas été retravaillée.

Personne ne pouvait raisonnablement penser que dans la période, sans mobilisation conséquente, le texte pourrait évoluer dans l'intérêt des salariés.

Le champ d'application de la convention évolue depuis de nombreuses années. Les logiques de rentabilité, de contrôle social, la décentralisation imposent un mode de gestion qui n'est pas remis en cause par les employeurs, bien au contraire. Ces derniers se sont fixé un objectif, la nouvelle mouture de la convention devra être rédigée, « négociée » et signée pour la fin de l'année 2005. Elle ne sera pas dénoncée mais réorganisée à partir d'une redéfinition des métiers, des compétences, de la pénibilité et en conséquence des rémunérations. Pour se faire, les trois organisations employeurs ont mis en place un groupe de pilotage, qui propose une synthèse de ses travaux en mai 2005. La philosophie dégagée ne nous étonne pas, elle a déjà été bien rodée dans la branche.

## La logique financière

Il s'agit de réduire les coûts au maximum. La masse salariale ne doit plus bouger. Tous les mouvements seront donc pensés à l'intérieur de cette masse sans extension possible. Les rémunérations sont repensées en fonction d'une nouvelle définition de la pénibilité. Il apparaît nécessaire de rendre attractifs certains postes, cela au détriment d'autres. D'autre part au regard de profils de postes et fonctions, la tendance à l'individualisation du salaire et de la carrière se renforce. Si l'on ne veut pas obérer la pondération des coûts, il faudra bien créer des disparités.

## Vers la fin des métiers

Les employeurs ne raisonnent plus en terme de métiers mais développent les notions de fonctions et de champs d'intervention. Par exemple le champ d'intervention éducatif décline deux degrés d'intervenants, les différences se dessineront à partir de quatre critères classants : compétence et technicité, autonomie et responsabilité, dimension relationnelle et polyvalence.

## L'ancienneté remise en cause

Sur le modèle de la cc 51 il est prévu un lissage de l'ancienneté. Celle-ci se déroulerait sur trente ans à raison de 1% par an de l'indice de base, soit 30% annoncés, au lieu de 40 à 70% reconnus actuellement. Une part variable liée à la fonction exercée et au champ d'intervention serait prévue, représentant 1,5% de la masse salariale annuelle. Elle ne concernerait pas l'ensemble des salariés, mais serait répartie sur la base des quatre critères classants, en fonction du poste occupé, d'une mission particulière et d'un champ d'intervention. Cette part représenterait un pourcentage du salaire indiciaire.

## Une prime d'objectif

C'est l'introduction du salaire au mérite, cette prime représenterait 1,5% de la masse salariale annuelle. Il est fait clairement référence à la cc51. Comme dans celle-ci, l'attribution devrait en être négociée chaque année par accord d'entreprise ou d'établissement.

## Vers la mobilisation

La méthode de préparation de la refonte de la convention collective ne permet aucun débat dans les établissements. Les signataires sont-ils les propriétaires inaliénables du texte? Les spécialistes vont nous mettre devant le fait accompli encore une fois. Sud Santé Sociaux pense que c'est l'ensemble des salariés qui est concerné. Pour sauver nos salaires, nos conditions de travail déjà mis à mal depuis plusieurs années, la mobilisation s'impose dès la rentrée.

Pour cela :

**- il faut faire circuler l'information, diffuser largement les documents, ouvrir un débat avec les salariés.**

**- Interpeller les directions**

**- Interpeller les organisations syndicales à tous les niveaux**

**- Préparer l'unité d'action**

Fédération Sud Santé-Sociaux  
"Solidaires - Unitaires -  
Démocratiques"

2 rue Henri Chevreau -  
75020 Paris

Tel : 01 40 33 85 00

Fax : 01 43 49 28 67

Site internet : [www.sud-sante.org](http://www.sud-sante.org)

Paris, le 25 juillet 2005

Depuis 2003, les syndicats employeurs, SNAPEI, SNASEA et SOP ont proposé aux organisations syndicales la refonte de la convention collective de 1966. En 2004 l'étape n° 1 (expliquée ci-dessous) était déjà engagée et les employeurs prévoient de rendre leur copie pour 2005.

Fin du premier semestre 2005, la Fédération Sud Santé Sociaux a pris connaissance d'un document de synthèse rédigé par un groupe de pilotage des organisations employeurs.

En l'absence d'information publique sur la révision de la convention collective de la part des partenaires sociaux, la fédération Sud Santé Sociaux propose l'intégralité du document en sa possession à la réflexion des salariés.

Ce document illustre bien la volonté des patrons. Il doit servir à ouvrir le débat dans tous les établissements et à préparer la mobilisation nécessaire.

---

## Synthèse des travaux relatifs à la refonte des classifications

---

Composition du groupe de pilotage : il ne s'agit pas d'un groupe de travail paritaire.

Il est composé des trois organisations employeurs qui se sont adjoints, pour le SNAPEI et le SNASEA de directeurs généraux ou directeurs d'établissement.

Ce groupe a été accompagné dans sa démarche par le cabinet Bienfaits et associés sur l'étape n°1.

### Étape n° 1 : refonte des annexes et des métiers.

Il a été décidé dans un premier temps de ne plus raisonner en terme d'annexes mais en terme de filières : regroupement de métiers participant à une même finalité professionnelle.

Quatre filières ont été déterminées :

- la filière « service direct à la personne »,
- la filière « gestion, administration et maintenance des structures »,
- la filière « production et commercialisation de biens et services »,
- la filière « enseignement et formation ».

Au sein de chacune de ces filières, des champs d'interventions et des Métiers ont été identifiés (métier : regroupement de situation de travail ayant du sens du point de vue de l'identité professionnelle).

Des fiches Métier ont donc été élaborées suivant une grille commune précisant la filière de référence, le champ d'intervention, le métier, les fonctions principales et l'accès (niveau ou diplôme requis) (cf. documents ci-joint).

Dans chacune des filières, l'architecture qui se dessine est la suivante :

---

#### Filière 1 : Service direct à la personne

---

##### Champ d'intervention : SANTE

###### MÉTIER :

aide soignant(e), auxiliaire de puériculture, infirmier(e), puéricultrice, audioprothésiste, orthopédiste, rééducateur(trice), (orthophoniste – orthoptiste – masseur(euse) kinésithérapeute – ergothérapeute – psychomotricien(ne) – instructeur(rice) en locomotion).

##### Champ d'intervention : ÉDUCATIF

###### MÉTIER :

Intervenant(e) éducatif degré 1, Intervenant (e) éducatif degré 2, interface pédagogique et de communication auprès de malentendant

##### Champ d'intervention : INSERTION

###### MÉTIER :

intervenant(e) d'insertion, formateur(trice) ou conseiller(ère) d'insertion, intervenant(e) en atelier degré 1 intervenant(e) en atelier degré 2

##### Champ d'intervention : SOCIAL

###### MÉTIER :

intervenant(e) d'action sociale assistant(e) de service social

---

### Commentaires Sud santé Sociaux

---

#### Etape 1

*Les annexes conventionnelles disparaissent au profit de filières*

*C'est un concept que l'on retrouve dans d'autres textes et surtout dans la loi 2002 ; cette nouvelle organisation permettra de contrôler les coûts et les maîtriser.*

*Les filières installent la division du travail, modifiant l'unité d'un établissement autour d'une mission commune.*

*Cette division permet aussi de pointer plus facilement les secteurs d'activité externalisables.*

*Si des fiches métiers sont élaborées, elles font référence à des fonctions. Cette définition de fonction permet une individualisation de la rémunération et du travail.*

*Les salariés seront mis en concurrence.*

*Le champ d'intervention de la santé a déjà été défriché dans la CC 51. .*

*Les deux degrés d'intervention représentent un bon exemple de la disparition des métiers au profit des fonctions. Que recouvreront ces différents degrés ?*

*Certaines propositions de métiers ou de fonctions peuvent faire craindre des déqualifications ex intervenant d'insertion, intervenant d'action sociale....*

**Champ d'intervention : PROTECTION TUTÉLAIRE****MÉTIER :**

déléguée) aux prestations sociales, délégué(e) à la tutelle aux majeurs protégés, assistante) au service de tutelle

**Champ d'intervention : MÉDIATION****MÉTIER :**

agent de médiation, intervenant (e) de médiation, médiateur (rice) familial (e)

**Champ d'intervention : VIE QUOTIDIENNE****MÉTIER :**

surveillant(e) de nuit qualifié(e), maître(sse) de maison, agent d'accompagnement à la vie quotidienne, transcrip-teur de Braille et adaptateur (trice) de documents spécialisées opérateur(trice) d'activité de vie journalière

**Filière 2 : Gestion administration, maintenance des structures****Champ d'intervention : ADMINISTRATION GESTION****MÉTIER :**

agent administratif, opérateur (trice), assistant (e)

**Champ d'intervention : MOYENS GÉNÉRAUX****MÉTIER :**

agent de service, opérateur (trice), assistant(e) technique

**Filière 3 : Production et commercialisation des biens et services****Champ d'intervention : PRODUCTION****MÉTIER :**

opérateur(trice), intervenant(e) en atelier degré 1, intervenant(e) en atelier degré 2, agent de méthode, agent magasinier

**Champ d'intervention : COMMERCIALISATION****MÉTIER :**

attaché(e) commercial (e), formateur(trice) associé (e)

**Filière 4 : Enseignement et formation****Champ d'intervention : ENSEIGNEMENT****MÉTIER :**

Chargé(e) d'enseignement scolaire ou technique de degré 1, Chargé(e) d'enseignement scolaire ou technique de degré 2, Professeur

**Champ d'intervention : FORMATION****MÉTIER :**

Formateur(trice) associé(e)

**Étape n° 2 : Critères classant et pondération**

Il a été définis par le comité de pilotage des critères classant permettant d'assurer une pesée des fonctions des différents métiers ainsi déterminés. Certaines fiches Métiers restent cependant encore à affiner ou à définir

Les critères classant qui ont été retenus (cf. document détaillé) sont les suivants:

1. compétence et technicité,
2. autonomie et responsabilité,
3. dimension relationnelle,
4. polyvalence

A chaque critère correspond 4 degrés différents auxquels correspond un nombre de points (cf. tableau de cotation). Chaque fonction a donc été « pesée » en fonction des mêmes critères et des mêmes nombres de points. A partir de ce travail de pondération, il importe d'établir l'architecture des rémunérations de chacune des fonctions.

*Suite à la dénonciation de leur convention collective UDAF, les salariés ont perdus des avantages et les délégués aux prestations sociales se retrouvaient sans statut. Ils sont enfin reconnus mais risquent encore d'y laisser des plumes.*

*Le champ d'intervention production et commercialisation prend son autonomie marquant le choix productiviste de la marchandisation d'une partie du secteur handicapé.*

*On retrouve la même hiérarchisation*

**Etape 2**

*C'est l'étape essentielle pour la définition de la rémunération mais celle où il y a le moins d'information.*

*Cela traduit l'illustration de l'éclatement des métiers, la hiérarchisation.*

*Qui juge ? Qui « pèse » ? Qui décide de l'évolution ?*

*Il reste à surveiller de près l'élaboration des coefficients et la redéfinition de certains métiers (particulièrement à partir du concept de critères classants).*

## Étape n° 3 : Rémunération des fonctions et Coût de la réforme

Il a été retenu une rémunération comprenant trois parties, le contenu de ces parties est encore en discussion :

### 1 - UNE PARTIE FIXE (coefficient de base) établie selon les critères ci-après :

- 5 classes de rémunération,
- l'intégration de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,21%,
- un lissage de l'ancienneté à raison de 1 % par an sur l'indice de départ, pendant 30 ans, soit 30 % au maximum (au lieu de 40 à 70 % actuellement),
- les indices de début de carrière sont valorisés.

### 2 - UNE PARTIE VARIABLE COMPRENANT :

#### A / UNE PARTIE VARIABLE LIÉE AU POSTE OCCUPÉ

- 1,5 % de la masse salariale annuelle.
- cette indemnité mensuelle est versée en fonction du poste occupé et d'une mission particulière.

#### Compétence & technicité

- 1 : mission inhérente à la fonction qui, compte tenu du degré d'exigence du poste occupé, requiert la mise en œuvre d'une compétence spécifique ou d'un complément de formation ou de qualification. >>>>>> **5% du salaire indiciaire**
- 2 : mission n'entrant dans la fonction qui, compte tenu du degré d'exigence du poste occupé, requiert une compétence technique ou un complément de formation ou de qualification >>>>>>>> **7% du salaire indiciaire**

#### Autonomie & responsabilité

- 1 : mission inhérente à la fonction qui, compte tenu du degré d'exigence du poste occupé, requiert une responsabilité particulière et/ou une autonomie de décision. >>>>>>>>>> **5% du salaire indiciaire**
- 2 : mission n'entrant dans la fonction qui, compte tenu du degré d'exigence du poste occupé, requiert une compétence technique et/ou une autonomie de décision. >>>>>>>>>> **7% du salaire indiciaire**

#### B / UN RÉGIME INDEMNITAIRE

compensant les sujétions réellement subies :

- le personnel qui travaille dans une structure avec **hébergement et fonctionnement continu** et qui subit dans le mois les anomalies de rythme de travail telles que définies par l'art. **20-8**, bénéficient de 30 points mensuels versés au prorata du temps de travail
- le personnel qui travaille dans les **autres internats** et qui subit dans le mois l'une des anomalies de rythme de travail parmi celles listées par l'article 20.8, bénéficie d'une indemnité mensuelle de 15 points versée au prorata du temps de travail
- indemnité de transfert = 3 points par jour – (non versée en cas de suspension du contrat de travail).
- indemnité pour travail les dimanches et jours fériés = 2 points par heure effectivement travaillée (non versée en cas de suspension du contrat de travail).

### 3 - UNE PRIME D'OBJECTIF

- 1,5 % de la masse salariale annuelle
- Les critères de son attribution sont négociés par accord d'entreprise ou d'établissement
- A défaut de possibilité de négociation ou en cas d'échec des négociations, la prime est attribuée sur des critères conventionnels (cf. CCN.51).

## Étapes à venir :

Les organisations syndicales de salariés sont tenues informées à chaque CNPN de l'avancée de nos travaux et nous leur avons communiqué nos documents de travail sur l'étape 1 qui sont soumis à débat.

Dès que l'ensemble des étapes sera finalisé, nos travaux qui prendront la forme d'un avenant à la CNT 66 seront soumis à négociation.

## Etape 3 :

*On ne parle plus de salaire, mais de rémunération, les détails, en particulier les coefficients de base n'en sont pas connus. Visiblement, la rédaction de la CC51 a servi de modèle.*

*Les rémunérations seront calculées au «mérite» dans la mesure où l'on introduit deux parties variables et cinq classes de rémunération dans la partie fixe.*

*Ce n'est pas l'intégration de l'indemnité de sujétion spéciale et la valorisation des débuts de carrière qui peuvent rassurer.*

*Les 3% de masse salariale alloués aux parts variables, 1,5% lié au poste et 1,5% de prime d'objectif, vont peser sur la rémunération fixe.*

*Le calcul de l'ancienneté fera baisser à terme l'ensemble des budgets, les employeurs ont la gentillesse de chiffrer le manque à gagner (10 à 40% selon les professions ...). La perte sera supérieure car l'augmentation liée à l'ancienneté sera calculée à partir de l'indice de base. (ex : si indice 500, ancienneté uniforme de 5 pts par an pendant 30 ans)*

*La renégociation de la convention impliquera le reclassement de l'ensemble du personnel en place et le blocage des salaires à partir de 30 % d'ancienneté (cf la CC51 : introduction d'une prime différentielle évoluant en négatif en fonction des éventuelles augmentations du point)*

### Part variable liée au poste occupé

*On peut penser à l'avenant cadre. Cet avenant était précurseur de la mise en place des parts variables.*

*Sur quelles bases et comment seront décidés l'attribution des différents critères? Son financement sera-t-il assuré par les bailleurs de fonds?*

*Le contexte économique risque de peser sur les diverses indemnités.*

*L'individualisation des salaires est encore renforcée.*

### Le régime indemnitaire lié aux sujétions supplémentaires.

*Les employeurs veulent rendre attractifs les divers internats et hébergements. Les sujétions devront être vérifiées et réellement subies, référence est faite de l'article 20.8 de l'actuelle convention définissant les anomalies de rythme de travail.*

*La reconnaissance financière de la pénibilité au travail sera redéfinie au regard d'une masse salariale inamovible.*

*On déshabille Paul pour habiller Pierre.*

### Prime d'objectif

*Dans la CC51, elle est dénommée prime décentralisée.*

*Les employeurs auraient souhaité introduire des critères d'attribution comme adaptation au projet d'établissement, mobilité, formation.. Devant le refus des syndicats l'absentéisme a été retenu comme critère principal au niveau national mais un accord local est signé annuellement et rien n'empêche d'y introduire les autres éléments.*

*Si l'on n'y prend pas garde, cette prime, définie chaque année civile dans le cadre d'un protocole, introduit une première disparité des salaires liée au «mérite».*

*La notion d'objectif n'est pas anodine et peut faire référence aux obligations inscrites dans la loi 2002, en particulier ce qui concerne l'évaluation, le cahier des charges et la démarche qualité.*

## Vigilance et mobilisation nécessaires